



Kortlægning af relationel koordinering i grupper

Drejebog til lederen



Fakta

Mål:	At få et billede af samarbejdsevnen i afdelingen, og hvor der bør sættes ind for at forbedre samarbejdet
Forberedelse:	20 minutter
Varighed:	Dialogmøde på mellem 1 time og 3 kvarter og 2 timer og et kvarter
Kortlægning:	2 – 2 3/4 time afhængigt af hvor mange I er
Deltagere:	De faggrupper/team/afdelinger som samarbejder om den opgave I har fokus på inklusive ledelse
Mødeleder:	Leder eller konsulent
Mødelokale:	Et lokale der kan rumme alle deltagere
Materialer:	Store flip-over papir Tuscher til hver gruppe i mindst 3 farver hvoraf rød og grøn er to af dem

Sådan forbereder I møderne

🕒 Varighed ca. 20 minutter

- Gennemlæs og tilpas drejebogen, så formen og indholdet passer til gruppen og til den, som skal facilitere mødet.
- Indsæt passende pauser i programmet.
- Afklar, hvad I vil have ud af indsatsen samt hvordan I følger op på om I nåede den ønskede effekt
- Definer en central arbejdsopgave eller afdelingens samlede kerneopgave.
- Find ud af, om det er mest relevant at undersøge relationer mellem faggrupper, mellem teams eller mellem afdelinger.
- Kortlæg hvilke faggrupper eller team det er relevant at undersøge relationerne i mellem. kan enten tage udgangspunkt i afdelingens faggrupper/teams eller i en bestemt opgave. I det sidste tilfælde kan det være, at nogle faggrupper/teams/afdelinger ikke ligger i jeres afdeling. Hvis det er tilfældet skal I vælge om I vil lave øvelsen med dem eller om I vil indlede en dialog senere, når I har lavet jeres eget billede.
- Skaf store flip-overark, mindst et til hver faggruppe/team/afdeling.
- Send en invitation til deltagerne.
- Tag stilling til hvordan I vil prioritere den videre indsats. I kan vælge mellem to modeller:
 - A: Ledelsen tager kortlægningen med og laver et forslag til prioriterede indsatser – helst i samarbejde med medarbejderrepræsentanter.
 - B: Deltagerne kommer med en tilkendegivelse på dagen som lederen og evt. medarbejderrepræsentanterne arbejder videre med og laver planer på baggrund af.
- Reserver et egnet mødelokale, hvor alle kan være til stede i en fælles proces. Gør dig umage med at skabe nogle gode rammer - sørg fx for at lokalet er ryddeligt og har den rette størrelse. Sørg evt. også for kaffe og te.

Eksempel fra Rigshospitalet:

Kortlægning førte til koordinering

Noget så elementært som at snakke om, hvad opgaven går ud på, kan være med til at højne den sociale kapital.

En afdeling på Rigshospitalet oplevede dette i et projekt, hvor der var fokus på forstyrrelser. Afdelingen fik hjælp fra en ekstern konsulent, som både observerede og interviewede medarbejderne.

I forbindelse med en fokusgruppe skete der det, at medarbejderne helt af sig selv begyndte at lave relationel koordinering. Repræsentanter for de forskellige faggrupper begyndte at diskutere, hvad der var en god stuegang. Der var forskellige meninger og oplevelser, og de begyndte at forhandle om, hvordan det kunne blive bedre.

Oplevelserne af forstyrrelse viste sig at bunde i det banale, at de to faggrupper ikke kendte nok til hinandens arbejdsopgaver og rutiner. Da det først var opklaret, var det ikke svært at lave nye aftaler, som sikrede bedre arbejdsgange og samtidig styrkede relationerne mellem de to faggrupper.

Drejebog for mødet

Præsentation af formål og opgave



Varighed: Ca. 5 minutter

Formål: Skabe rammen for dagen og afstemme forventningerne

Mødelederen

- Byd velkommen og sørg for at alle ved, hvor de skal sidde. Fortæl hvad formålet med dagen er:
 - At få et fælles billede af, hvordan vores samarbejde er i afdelingen eller måske mellem flere afdelinger.
- Fortæl hvad der sker med kortlægningen efterfølgende, altså om I prioriterer på stedet eller tager resultatet med og laver en nærmere plan for indsatsen.
- Fortæl hvad formålet med den samlede indsats er.
- Fortæl hvordan deltagerne løser opgaven:
 - Hver faggruppe eller team skal sidde i hver sin gruppe og vurdere relationerne til de andre faggrupper/teams.



Selve kortlægningen



Varighed: Ca. 20 - 25 minutter

Formål: Skabe fælles overblik over styrken af relationerne.

Mødelederen:

- Præsenter hvilken arbejdsproces opgaven handler om, samt hvilke faggrupper eller team, der indgår i øvelsen.
- Udlever gruppeopgaven og forklar den.
- Bed gruppen huske at styre tiden og forberede fremlæggelse i plenum.



Præsentation



Varighed: Ca. 20 - 25 minutter

Formål: Skabe fælles overblik over styrken af relationerne.

Mødelederen:

Bed hver gruppe hænge sin flip-over op.
Giv alle mulighed for at betragte figurerne.

Bed hver gruppe fremlægge sin figur og fortælle, hvad der ligger bag vurderingen af de røde, grønne og sorte streger.

Læg op til en fælles diskussion:

- Er der noget der overrasker?
- Er der modstrid mellem nogle af figurerne?
- Er der nogen relationer, som det er oplagt at arbejde med?



Kortlægning af forbedringspotentialer

🕒 Varighed: Ca. 20 - 25 minutter.

Formål: Skabe fælles overblik over, hvor I kan forbedre samarbejdet.

Mødelederen:

- Bed deltagerne gå tilbage i grupperne og løse anden del af gruppeopgaven: Hvad skal der til for at forbedre svage men relevante relationer?
- Fortæl, at de skal skrive ideerne op på flip-over.



Præsentation af forbedringspotentialer

🕒 Varighed: Ca. 20 - 25 minutter.

Formål: Skabe fælles overblik over, hvor I kan forbedre samarbejdet.

Mødelederen:

- Bed faggrupperne sætte deres flip-overe op.
- Bed hver gruppe fremlægge og begrunde deres forslag.



Afrunding

🕒 Varighed: Ca. 20 - 25 minutter.

Formål: Aftale hvad der videre skal ske

Nu har I et overblik over hvilke relationer, som fungerer godt, og hvilke I ønsker at forbedre. I kan formentlig ikke overkomme at arbejde med alt fra start, så I må prioritere.

Model A:

Mødelederen:

- Fortæl at ledelsen nu tager plancherne med tilbage og laver en indsatsplan på baggrund af det kortlagte.

Lederen:

- Hvis muligt, så giv et billede af hvilke indsats, du tror, der vil blive sat i gang.
- Fortæl hvornår personalet hører nyt eller bliver inddraget igen.
- Sig tak for i dag og for medarbejdernes indsats

Model B:

Mødelederen:

- Bed deltagerne tilkendegive, hvad de synes er vigtigst. Det kan enten være mundtligt eller ved en afstemning hvor hver deltager får tre stemmer.
- Vælger I det sidste skal mødelederne inden have skrevet alle forbedringsområder op på en ny flipover. Det er for uoverskueligt på plancherne.
- Saml op på hvilke temaer, det er vigtigst at arbejde videre med.

Lederen:

- Giv et bud på hvilke indsats, der først vil blive sat i gang.
- Fortæl hvornår personalet hører nyt eller bliver inddraget igen.
- Sig tak for i dag og for medarbejdernes indsats.



Efter dialogmødet

Formål: Fastholde fokus

Det er også meget vigtigt at formidle tilbage hvilke indsatser, der nu arbejdes med, og hvornår medarbejderne kan forvente at høre mere eller blive inddraget igen.

Mere om social kapital

Dette dokument er et en del af Rigshospitalets materiale om social kapital. Materialet består af:

Dette dokument er et en del af Rigshospitalets materiale om social kapital. Materialet består af:

- En introduktion til emnet
- Beskrivelser af tre måder at arbejde med social kapital (i hverdagen, som projekt og sammen med LEAN)
- En række drejebøger, der beskriver konkrete metoder.
- En tjekliste til styring af projekter

Find materialet på intranet under Medarbejder > Arbejdsmiljø > Vejledninger og guides > Social kapital

Kortlægning af relationel koordinering - gruppearbejde

Første del

Forberedelse

- Tag en stor planche og tegn en cirkel i midten. Her skriver I, hvilken opgave eller arbejdsproces, I vil undersøge relationerne for. Se figuren nederst.
- Diskuter hvilke faggrupper eller team, der er relevante for løsningen af denne opgave. Skriv dem evt. først op på et løst stykke papir, flip-over eller tavle.
- Lav en cirkel for hver faggruppe rundt omkring opgaven.
- Sæt en rød ring om jeres egen faggruppe/team.

Kortlægning

Diskuterer hvor stærke relationerne er til de andre faggrupper eller teams ud fra følgende parametre:

- I hvor høj grad har I fælles mål for opgaveløsningen?
- Har I fælles sprog og viden om opgaverne?
- Har I gensidig respekt?
- Hvordan er kvaliteten af kommunikationen?
 - Hyppig nok?
 - På rette tidspunkter?
 - Om det rette indhold i forhold til opgaveløsningen?
 - Bruger I energi på at give de andre skylden, eller prøver I at løse problemet i fællesskab.

Stærke og relevante relationer tegner I op med grønt.
Svage men relevante relationer tegner I op med rødt.
Irrelevante relationer tegner I op med sort.

Forberedelse af fremlæggelse

- Diskuter hvordan I vil præsentere jeres planche og begrundelserne for jeres valg af farve på de forskellige relationer

Anden del

Forberedelse

Diskuter hvorvidt noget af det, der kom frem i plenum, giver jer anledning til at ændre i jeres figur.

Kortlægning

Kortlæg derefter hvor det er vigtigt at styrke relationerne og giv forslag til, hvad der kan gøres.

Forberedelse af fremlæggelse:

- Hvilke indsatser vil I foreslå og hvorfor?
- Hvem skal gøre hvad?

Inden I starter:

Vælg hvem der skal styre og holde øje med uret, og hvem der skal fremlægge jeres planche for hele afsnittet/klinikken. I kan godt være to eller flere om at fremlægge.